

En Zaragoza, a 8 de junio de 2022, se reúnen las representaciones de las partes integrantes de la Mesa General de la Administración Local de Aragón FAMCP – SINDICATOS, y que son los relacionados a continuación:

De una parte: **Don Luis Zubieta Lacámarra**, presidente de la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

Por otra parte: **Doña Alicia Hernández Gonzalvo**, secretaria general de la Federación de Empleados de Servicios Públicos de UGT Aragón.

**Doña Begoña Pérez Garasa**, secretaria general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO-Aragón.

**Doña José Luis Santafé Martín**, presidente autonómico de CSI-F-Aragón.

Los comparecientes se reconocen, mutuamente, con capacidad suficiente para el otorgamiento del presente Acuerdo, en base a los Antecedentes y Acuerdos que se expresan a continuación

## ANTECEDENTES

**I.** Que la Mesa General de Administración Local de Aragón FAMCP – SINDICATOS se constituyó el quince de julio de dos mil cinco (15/07/2005).

**II.** Que con fecha veintidós de julio de dos mil cinco (22/07/2005) las partes integrantes de la Mesa General de la Administración Local de Aragón firmaron la *“Declaración para el Dialogo social en la Administración Local de Aragón”*.

**III.** A continuación, se inició un procedimiento de diálogo y negociación entre las partes integrantes de la Mesa General de Administración Local de Aragón, que culminó con la firma, el día veintiocho de septiembre de dos mil seis (28/09/2006), del *“Acuerdo Marco sobre las condiciones laborales y de la negociación colectiva en el ámbito de la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Aragón”*.

**IV.** Posteriormente, con fecha ocho de mayo de dos mil siete (08/05/2007), se aprobó el “*Acuerdo de la FAMCP – Sindicatos sobre Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Laboral de los Empleados Públicos*”. Acuerdo que venía a modificar y completar el contenido del Acuerdo Marco para la Administración Local de Aragón referido en el párrafo anterior.

**V.** El dieciocho de julio de dos mil trece (18/07/2013), las partes integrantes de la Mesa General de Administración Local de Aragón FAMCP - Sindicatos, suscribieron un *Acuerdo de Recomendaciones*, en cuestiones referidas a los procesos de negociación entre las corporaciones locales y los representantes de los empleados públicos.

**VI.** El cinco de julio de dos mil quince (5/07/2015) se firmó el “*Acuerdo de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración*” que fue modificado por acuerdo de la Mesa de cuatro de julio de dos mil dieciocho (04/07/2018).

En virtud de todo ello, las partes

#### **ACUERDAN**

**PRIMERO.** El Boletín Oficial del Estado de 29 de diciembre, número 312, publicó la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La meritada Ley tiene carácter básico, en virtud del ámbito competencial, tal y como dispone su disposición final Tercera:

*“Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> que establece la competencia del Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.”*

Esta Ley introduce importantes modificaciones tanto respecto de la regulación de los empleados públicos temporales y/o interinos, como respecto de los procedimientos de estabilización de empleo temporal.

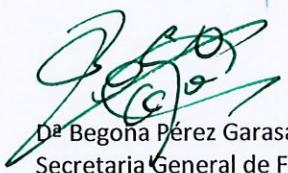
Es por ello, que la Mesa General de Administración Local de Aragón inició el 23 de febrero del 2022 un trabajo de análisis y debate de la situación actual ante la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, coincidiendo en la necesidad de abordar una fase de diálogo y negociación con el objetivo de alcanzar criterios uniformes que faciliten la aplicación de esta en la Administración Local de Aragón y alcanzar de este modo los objetivos la consolidación y estabilización de empleo en cada uno de los ámbitos de las Administraciones Públicas, para obtener de forma progresiva una tasa de cobertura temporal de un ocho por ciento.

**SEGUNDO.** El Acuerdo de baremación, que se adjunta como Anexo a este documento formando parte inescindible del mismo, regirá los procesos de estabilización para la Administración Local al amparo del artículo 2 y las disposiciones adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de aquellas entidades locales de la Comunidad Autónoma de Aragón que así lo acuerden, siéndoles de aplicación su totalidad salvo en aquello que resulte inaplicable por razón de la naturaleza jurídica de la relación de la que se trate.

Leído cuanto antecede las partes integrantes de la Mesa General de la Administración Local de Aragón lo encuentran de conformidad y lo firman por cuadriplicado ejemplar, a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

POR LA FAMCP

D. Luis Zubieta Lacámarra  
Presidente de la FAMCP



Dña. Begona Pérez Garasa  
Secretaria General de FSC CCOO – Aragón

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Dña. Alicia Hernández Gonzalvo  
Secretaria General de FSP-UGT Aragón



D. José Luis Santafé Martín **ARAGÓN**  
Presidente Autonómico de CSIF Aragón

G-79514378

La Mesa General de Administración Local de Aragón, integrada por la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Local de Aragón, UGT, CC.OO y CSIF, se instituyó en julio de 2005.

Durante todos estos años la Mesa General de Administración Local de Aragón, inspirada en los principios de buena fe, lealtad y cooperación, y con la voluntad y objetivo de profundizar en las políticas de recursos humanos, en aras de homogeneizar las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos, que sirvan como referente para todas las administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Aragón, ha mantenido procesos de negociación, con respeto, en todo caso, al principio constitucional de autonomía municipal, que han culminado, entre otros, con el *Acuerdo de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Local de Aragón*.

El Boletín Oficial del Estado de 29 de diciembre, número 312, publicó la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La meritada Ley tiene carácter básico, en virtud del ámbito competencial, tal y como dispone su disposición final Tercera:

*“Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> que establece la competencia del Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.”*

Esta Ley introduce importantes modificaciones tanto respecto de la regulación de los empleados públicos temporales y/o interinos, como respecto de los procedimientos de estabilización de empleo temporal.

Es por ello, que la Mesa General de Administración Local de Aragón inició el 23 de febrero del 2022 un trabajo de análisis y debate de la situación actual ante la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, coincidiendo en la necesidad de abordar una fase de dialogo y negociación con el objetivo de alcanzar criterios uniformes que faciliten la aplicación de esta en la Administración Local de Aragón y alcanzar de este modo los objetivos la consolidación y estabilización de empleo en cada uno de los ámbitos de las Administraciones Públicas, para obtener de forma progresiva una tasa de cobertura temporal de un ocho por ciento.

Respecto de los procedimientos de estabilización de empleo temporal:

El artículo 2 regula un procedimiento de estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

La disposición adicional Sexta regula una convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

*“Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.*

*Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”*

Finalmente, la disposición adicional Octava establece una categoría de plazas que añadir a las que se incluyen en el proceso de estabilización por concurso de méritos de la disposición adicional Sexta. Así, en este proceso se incluirán “*las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016*”.

Como consecuencia de todo cuanto antecede, con fecha 8 de junio de 2022 los integrantes de la Mesa General de la Administración Local de Aragón firman el presente documento.

Como principio esencial, las Administraciones Públicas han de proveer los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En este Acuerdo se han fijado una serie de condiciones generales para garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en la provisión de las plazas incluidas en los procesos de estabilización de empleo público.

En el concurso deben valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, adaptándose a la idiosincrasia de cada organización y a la especialidad de cada puesto, todo ello de acuerdo con los siguientes criterios:

### **Artículo 1. Forma jurídica y ámbito del acuerdo**

El presente Acuerdo para la Administración Local regirá los procesos de estabilización al amparo del artículo 2 y las disposiciones adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de aquellas entidades locales de la Comunidad Autónoma de Aragón que así lo acuerden, siéndoles de aplicación su totalidad salvo en aquello que resulte inaplicable por razón de la naturaleza jurídica de la relación de la que se trate.

El contenido del presente acuerdo, en el marco de la autonomía de la negociación colectiva en las entidades locales, se aplicará en las mismas, sin perjuicio de las mejoras que puedan ser acordadas.

En todo caso el presente documento será el Acuerdo mínimo de aplicación en las entidades locales miembros de la FAMCP, siempre que [así](#) lo hayan acordado.

La Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias impulsará, a través de su divulgación, la adhesión al presente Acuerdo alcanzado en la Mesa General de Administración Local de Aragón FAMCP – SINDICATOS, en aras de la homogeneización de los meritados procesos de estabilización.

### **Artículo 2. Ámbito subjetivo.**

El baremo establecido en el presente Acuerdo se aplicará a los concursos de los procesos selectivos al amparo del artículo 2 y de las disposiciones adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y ello para la estabilización del empleo temporal en el ámbito de las Administraciones Locales de Aragón, con respeto en todo caso al principio de autonomía local.

### **Artículo 3. Estructura de las pruebas selectivas.**

El sistema de selección de los procesos al amparo de lo previsto en el artículo 2 y las disposiciones adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público para la estabilización del empleo temporal será el de concurso-oposición y concurso.

### **Artículo 4. El concurso en los procesos selectivos.**

La Administración convocará, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reúnan los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre y ello en relación con las disposiciones adicionales Sexta y Octava del mismo cuerpo legal.

En el proceso selectivo de concurso regulado en las disposiciones adicionales Sexta y Octava garantizará el principio de libre concurrencia.

En ella se procederá, con referencia a la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, en su caso, de la convocatoria de las pruebas selectivas, a la valoración de los méritos que hayan sido alegados y justificados documentalmente por los aspirantes, presentados en los plazos y del modo establecido en la correspondiente convocatoria, conforme al baremo recogido en el anexo del presente Acuerdo.

## **Artículo 5. Criterios de desempate.**

En aquellos casos en que más de un aspirante haya obtenido la misma puntuación en la valoración de méritos se establecerán como criterio de desempate:

- 1.** Tiempo de servicio prestado en la administración convocante, según apartado a.1) de experiencia del baremo de méritos.
- 2.** Experiencia en el mismo Cuerpo, Escala, Clase de Especialidad o Categoría profesional de la plaza que se convoca, según apartado a.2) de experiencia del baremo de méritos.

## **BAREMO DE MÉRITOS**

**a) Experiencia:** Se valorarán con un máximo de 60 puntos los servicios efectivamente prestados, como funcionario y/ o laboral, en las administraciones públicas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con la siguiente distribución:

La Ley 20/2021, de 28 diciembre, señala en su preámbulo III (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999), en dicha sentencia se aceptan en diferentes proporciones la diferente puntuación por año de antigüedad según sea la administración pública convocante u otras administraciones públicas.

a.1) Se asignará una puntuación de 0,25 puntos por cada mes completo de experiencia en el mismo Cuerpo, Escala, Clase de Especialidad o Categoría Profesional de la Administración del Ayuntamiento/Comarca de \_\_\_\_\_ y organismos públicos dependientes, al que se opta.

a.2) Se asignará una puntuación de 0,125 puntos por cada mes completo de experiencia en Cuerpos, Escalas, Clases de Especialidad o Categorías Profesionales equivalentes, de otras Administraciones Públicas y organismos públicos dependientes de ellas.

A efectos de valoración de los períodos inferiores a un mes, las fracciones de mes igual o superiores a quince días se computarán como mes completo.

Cuando dichas fracciones sean inferiores a quince días no serán computadas.

La valoración de la experiencia se efectuará computando los años de servicios efectivos reconocidos al aspirante al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, sin que la puntuación total pueda exceder del máximo atribuido a este apartado. Los servicios prestados deberán ser acreditados mediante certificación extendida por el órgano competente en materia de personal de la Administración Pública u Organismo Público correspondiente.

**b) Formación, perfeccionamiento, relacionados con el puesto, tarea o funciones a desarrollar por el aspirante y otros méritos académicos y profesionales:** Se valorarán con un máximo de 40 puntos los méritos que se describen a continuación.

b.1) Formación y perfeccionamiento: se valorará con 0,05 puntos cada hora de formación posterior a 1 de enero de 2005 y correspondiente a acciones formativas organizadas o acreditadas por las siguientes entidades:

a) Instituto Aragonés de Administración Pública, Instituto Nacional de Administración Pública y Centros de formación de funcionarios dependientes de las Administraciones Públicas.

b) Las incluidas en los Planes de Formación continua y en el Acuerdo de formación para el empleo de las Administraciones Públicas.

c) Las acreditadas por el Sistema de Acreditación de formación continuada del Sistema Nacional de Salud.

d) Las inscritas en los Registros de actividades de formación permanente del profesorado.

e) Otras Administraciones públicas.

f) Universidades públicas.

La formación anterior a 1 de enero de 2005 correspondiente a acciones formativas organizadas o acreditadas por las entidades citadas se valorarán con 0,025 puntos cada hora de formación.

No se computarán los cursos conducentes a la obtención de un título universitario o especialización. Toda aquella formación que pueda ser puntuada en el apartado " Titulaciones académicas oficiales" "Formación y perfeccionamiento".

b.2) Titulaciones académicas oficiales: Se valorará con 5 puntos estar en posesión, o en condiciones de obtenerla, en la fecha en que acabe el plazo de presentación de solicitudes, una titulación académica oficial de superior nivel que sea distinta a la exigida para acceder al Cuerpo, Escala, Clase de Especialidad o Categoría Profesional al que se opta. En el caso del acceso al Grupo A se valorarán las titulaciones de igual nivel y los másteres universitarios oficiales siempre que no sean habilitantes para el ejercicio de la profesión regulada.

b.3) Superación de ejercicios en procesos selectivos: Se valorarán, con 2 puntos por cada ejercicio superado de la fase de oposición que será acumulable, los ejercicios aprobados en procesos selectivos finalizados, para la adquisición de la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Sólo se considerarán las dos últimas convocatorias de procesos selectivos, computándose los ejercicios que correspondan a la convocatoria que haya sido más favorable para el aspirante. No podrán computarse ejercicios correspondientes a convocatorias distintas.